

N. 2133-70-A

CAMERA DEI DEPUTATI

RELAZIONE DELLA XIII COMMISSIONE PERMANENTE (LAVORO - ASSISTENZA E PREVIDENZA SOCIALE - COOPERAZIONE)

(RELATORE MANCINI VINCENZO)

SUL

DISEGNO DI LEGGE

APPROVATO DAL SENATO DELLA REPUBBLICA

nella seduta dell'11 dicembre 1969 (Stampato n. 738)

PRESENTATO DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
(BRODOLINI)

DI CONCERTO COL MINISTRO DI GRAZIA E GIUSTIZIA
(GAVA)

*Trasmesso dal Presidente del Senato della Repubblica alla Presidenza della Camera
il 17 dicembre 1969*

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori,
della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi
di lavoro e norme sul collocamento

E SULLA

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

VECCHIETTI, ALINI, AMODEI, AVOLIO, BASSO, CACCIATORE, CANESTRI,
CARRARA SUTOUR, CECATI, CERAVOLO DOMENICO, GRANZOTTO,
GATTO, LAMI, LATTANZI, LIBERTINI, LUZZATTO, MAZZOLA, MINASI,
PASSONI, PIGNI, SANNA, ZUCCHINI, ZURLINI

Presentata il 14 giugno 1968

Norme per la tutela della sicurezza, della libertà
e della dignità dei lavoratori

Presentata alla Presidenza il 6 maggio 1970

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Al termine di un impegnativo dibattito, svoltosi da parte del Senato, sia in Commissione lavoro sia in aula, è stato approvato il disegno di legge relativo alle « norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento ».

Tocca ora alla Camera dei deputati, dopo l'ampio dibattito svoltosi in sede di Commissione lavoro, completare l'*iter* legislativo attraverso un esame attento ed un approfondito dibattito prima che l'insieme di norme contenute nell'originario progetto governativo, perfezionato dalle molteplici modifiche apportate dal Senato, entri a far parte dell'ordinamento dello Stato, arricchendo il complesso di disposizioni ed istituti riguardanti la tutela dei diritti dei lavoratori, ponendosi anzi rispetto ad essi come norma primaria.

L'impegno nell'esame del provvedimento, oltre a testimoniare la vigile attenzione e la attenta sensibilità verso i problemi del mondo del lavoro, nonché la volontà politica di rispondere in forma adeguata alle attese e alle necessità di quel mondo, potrà anche rappresentare il modo meno retorico, più concreto di onorare la memoria del compianto Ministro del lavoro e della previdenza sociale, senatore Giacomo Brodolini, alla cui opera, alla cui competenza e passione, mai disgiunta da una dominante nota di umanità, si deve la presentazione del disegno di legge.

Appare certamente superfluo ricordare le varie tappe dell'*iter* giuridico, sindacale e politico che ha preceduto la presentazione del disegno di legge, perché sono state ampiamente riportate nella relazione curata dal senatore Bermani alla quale è possibile fare rinvio, senza ripetere.

Prima di affrontare l'esame analitico dei singoli articoli del disegno di legge, si permettono soltanto alcune brevi considerazioni che intendono sottolineare i principi ispiratori del provvedimento e la necessità dell'intervento legislativo in una materia e per un settore, ove certamente maggiore appare lo spazio riservato al libero svolgimento della azione sindacale, della quale vengono riconosciute, in posizione di « sostegno », l'autonomia e l'efficacia.

POLITICA SOCIALE E MOVIMENTO OPERAIO.

La politica sociale, il complesso cioè di istituzioni, ordinamenti e disposizioni attraverso i quali lo Stato direttamente o avvalendosi di altri organi pubblici provvede ad assicurare la pace sociale e a tutelare la condizione economica, sociale e morale dei lavoratori, in vista della loro elevazione, manifesta da tempo un nuovo orientamento.

La difesa del « diritto al lavoro » rappresenta uno degli obiettivi più importanti di tale politica, che, adeguandosi alla nuova realtà, passa dalla stretta problematica inerente al lavoro, alla sua protezione, alle condizioni in cui esso si svolge ed alla sua remunerazione, ad una problematica sempre più ampia la cui soluzione, in quanto posta per così dire a monte degli stessi specifici problemi del lavoro, promette di essere estremamente più efficace.

Per quanto riguarda il nuovo indirizzo basta far riferimento alle convenzioni dell'OIL n. 87 riflettente la libertà sindacale e la protezione del diritto di associazione professionale, integrata dalla convenzione n. 98 relativa all'applicazione del principio del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, entrambe ratificate dal nostro paese con legge 23 marzo 1958, n. 367.

A questo nuovo indirizzo della politica sociale si accompagna l'azione del movimento operaio che inizialmente, durante tutto l'ottocento e i primi decenni del novecento, era stata rivolta ad affrontare non tanto il problema di garantire a tutti gli operai un lavoro, quanto gli svariati problemi che con l'attività lavorativa erano strettamente connessi, da quelli del salario a quello della durata del lavoro delle donne e dei fanciulli, ecc.

D'altro canto in omaggio ai principi di liberismo economico e fin quando altri principi non cominciano a giocare un ruolo determinante negli indirizzi di politica generale ed economica in particolare, gli Stati non intesero mai occuparsi della problematica economica condizionante fra l'altro la situazione dei lavoratori, giungendo al massimo a varare una più o meno adeguata legislazione del lavoro.

È questo però l'atteggiamento dello Stato che si considera al servizio del lavoratore in quanto cittadino, ignorando il sindacato come strumento primario di interessi organizzati, come azione collettiva nell'ambito della quale trovano posto gli interessi individuali e l'azione individuale.

Siamo cioè ancora nel campo di leggi ed interventi — a ragione dette « leggi di polizia del lavoro », ispirate prevalentemente dalla necessità di garantire l'ordine pubblico, di assicurare la tutela del lavoratore come contraente più debole, dominando però su tutto l'interesse pubblico, piuttosto che quello del lavoratore come tale, come persona cioè avente suoi precisi diritti, con la sua dignità che merita di essere difesa anche al di là dei rapporti e delle prospettive di ordine strettamente patrimoniale.

Nella fredda logica industriale, il lavoro continua così ad essere considerato alla stregua degli altri fattori di produzione, in termini di costi e quindi come merce, senza alcun margine per la difesa del lavoratore in quanto persona umana.

Nell'organizzazione dell'impresa domina sostanzialmente un ordinamento di tipo autoritario, regolato soltanto dalle leggi del diritto di proprietà, condizionato esclusivamente dall'interesse al profitto.

La concezione dell'imprenditore capo da cui dipendono « gerarchicamente » i collaboratori rispecchia una concezione casermistica o « militaresca », mascherata spesso da una politica paternalistica tendente a creare istituti corporativi dove egualmente i lavoratori sono in posizione di sudditanza, con associazioni che li rappresentano chiaramente integrate e quindi di comodo con le quali piace contrattare perché disponibili a sottoscrivere le concessioni che ogni tanto l'imprenditore intende fare.

La condizione del lavoratore nell'impresa nel migliore dei casi risponde ad una situazione in cui appare il fattore umano integrato acriticamente nel contesto aziendale, che accetta con rassegnazione l'aspetto prendendolo come dato imm modificabile.

L'acquiescenza, la rassegnazione che solo in particolari momenti di esasperazione e di sovraccitazioni sfociano in manifestazioni di aperta rivolta, tendono ad orientarsi verso la richiesta di aumento salariale, per avere di più onde acquisire all'esterno, nella società, anche attraverso maggiore possibilità di consumi, quello spazio che ampli la sfera di libertà, ed assicuri o permetta l'espansione

della personalità conculcata dall'autoritarismo nella fabbrica.

Per lunghi anni anche la forza di pressione dell'azione sindacale è stata assorbita dalla conquista del minimo vitale per l'operaio e la famiglia.

La politica salariale veniva cioè impostata alla luce di un principio puramente vitalistico.

I lavoratori come i sindacati erano arroccati sulle difficili posizioni del blocco dei licenziamenti e dell'imponibile di mano d'opera.

Da queste posizioni di limitata difesa di alcuni urgenti diritti, maturò nel sindacato gradualmente una piena funzione rivendicatrice di tutte le aspirazioni del lavoratore nel contratto di lavoro, fino ad assumere una più ampia funzione di rappresentanza della classe lavoratrice nel quadro generale dell'economia del paese.

Il sindacato si manifesta così strumento tra i più decisivi per l'avvio di un nuovo ordinamento della società.

Le funzioni nuove e più importanti assunte dal movimento sindacale nei diversi paesi, fino ad incorporarsi alla politica sociale, provocano una evoluzione del suo carattere originario di organizzazione puramente protestataria, generalmente considerata dalla maggioranza della pubblica opinione come organizzazione sovversiva.

Lo sviluppo e la evoluzione della posizione dei sindacati si sono verificati parallelamente allo sviluppo ed alla evoluzione della funzione dei pubblici poteri.

Man mano che i pubblici poteri divengono più coscienti dell'importanza del compito delle organizzazioni sindacali si stabilisce una collaborazione. Alla democrazia parlamentare si aggiunge una « democrazia sociale ed economica » che consiste in una capacità di incidenza sulle scelte degli organi esecutivi dei poteri pubblici e in una partecipazione all'elaborazione della legislazione sociale ed economica.

Spesso i fattori che ostacolano l'organizzazione e lo sviluppo dei sindacati sono gli stessi che impediscono lo sviluppo di una democrazia di tipo moderno.

La originaria impostazione rivoluzionaria del sindacato era infatti più propria del tempo in cui l'azione politica era esercitata da ristrette oligarchie, situazioni in cui i lavoratori erano esclusi da ogni possibilità di partecipazione al sistema sociale controllato da forze ad essi estranee.

Significativa a riguardo appare l'indagine condotta dall'Ufficio internazionale del lavoro di Ginevra sulla libertà sindacale in vari paesi (Stati Uniti, Inghilterra, Svezia, Malesia, Birmania e Russia). Dalle relazioni stese dalla missione dell'ufficio inviata nei vari paesi è tratteggiato un quadro della situazione sindacale generale, dal quale è possibile cogliere le linee di sviluppo del movimento sindacale ed i suoi rapporti con la pubblica opinione e coi poteri pubblici.

Una prima conclusione è possibile trarre, dalla quale si rileva che la misura nella quale i sindacati possono efficacemente sviluppare la funzione di difesa degli interessi rappresentati è data non solo dalla possibilità di avere un riconoscimento di diritto, che costituisce solo una base minima per la loro attività, ma soprattutto dal riconoscimento di fatto e dal grado di apertura del sistema sociale all'azione del sindacato.

Quel che più conta è che da un lato l'opinione pubblica riconosca al sindacato la funzione che esso ha da svolgere nella società moderna e che corrisponde ad un pubblico interesse, oltre ad un interesse di gruppo, e che i poteri pubblici dall'altro, riconoscendo al sindacato una sua funzione, ne facilitino lo svolgimento in un appropriato quadro legislativo.

Sono queste le conclusioni che senz'altro possono trarsi esaminando i dati desunti dalle relazioni riguardanti sia paesi già sviluppati, ampiamente industrializzati e con una notevole tradizione sindacale (Inghilterra, Stati Uniti e Svezia) sia paesi in via di sviluppo e con limitata esperienza sindacale (Malesia e Birmania).

Da un lato la tendenza del movimento sindacale moderno è diretta verso compiti, al di fuori della sfera tradizionale di attività, riguardanti l'evoluzione della struttura politica ed economica che costituisce il quadro entro cui si svolge l'attività sindacale e dall'altro lo Stato considera i sindacati come un elemento necessario dell'organizzazione sociale, riconoscendo in esso non più esclusivamente la controparte nella difesa di interessi economici sociali, ma una organizzazione con sempre più larga parte di responsabilità, con peso sempre più crescente, nella misura in cui, abbandonate gradualmente visioni settoriali di interessi di gruppi, sono state affrontate scelte di carattere più generale, è stata accentuata la partecipazione responsabile alla politica generale.

Sono le linee dell'evoluzione del movimento dei lavoratori che rappresentano una

delle tendenze più rilevanti della nostra epoca.

« L'ascesa economica sociale delle classi lavoratrici » efficacemente posta nella *Pacem in terris* tra i « fenomeni che caratterizzano l'epoca moderna » si manifesta, sempre secondo la enciclica giovannea, attraverso le seguenti fasi: « nelle prime fasi del loro movimento di ascesa i lavoratori concentravano la loro azione nel rivendicare diritti a contenuto soprattutto economico-sociale; la estendevano quindi ai diritti di natura politica; e infine al diritto di partecipazione in forme e gradi adeguati ai beni della cultura — ed oggi in tutte le comunità nazionali, nei lavoratori è vividamente operante la esigenza di essere trattati non mai come esseri privi di intelligenza e di libertà, in balia dell'altrui arbitrio, ma sempre come soggetti o persone in tutti i settori della convivenza e cioè nei settori economici-sociali, in quelli della cultura e in quelli della vita pubblica ».

INTERVENTO LEGISLATIVO E AZIONE SINDACALE.

Le condizioni del lavoratore nell'impresa, hanno fatto nascere l'esigenza di uno « statuto » dei diritti dell'uomo in quanto lavoratore che nell'organizzazione dell'impresa, pur rimanendo titolare di precisi obblighi, abbia diritto pieno di cittadinanza.

L'esigenza avvertita nel mondo sindacale prima, in convegni di studio poi, è stata accolta in sede politica fino a costituire impegno preciso di governo.

Nella Costituzione si ritrovano, d'altro canto, predisposti tutti i tipi di mezzi utili per tradurre nella realtà i principi ispiratori, tendenti tra l'altro a realizzare l'ingresso effettivo dei lavoratori nello stato democratico in un disegno generale che ancora deve essere portato a compimento.

Il principio che ispira gli articoli 2 e 41 della Costituzione conferma l'esigenza di porre in essere idonei strumenti che da un lato consentano la difesa dei diritti inviolabili dell'uomo sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e dall'altro evitino in modo concreto che l'iniziativa economica privata, pur riconosciuta libera, si svolga sostanzialmente in « contrasto con l'utilità sociale » e rechi danno « alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana ».

Risolvere il problema relativo alla idoneità degli strumenti di intervento e soprattutto se occorra una regolamentazione legislativa o sia sufficiente l'azione propria delle organizzazioni sindacali, non è impresa agevole.

Non attraverso scelte in alternativa si può comunque risolvere il problema. Lo Stato non può ignorare il concorso delle forze dei lavoratori espresse dai sindacati; deve riconoscerne la positività e l'indispensabilità ed offrire ad esse il proprio sostegno perché la loro azione sia sempre più adeguata alle esigenze dei lavoratori e allo sviluppo della società. Il concorso permanente ed efficace dei lavoratori è un fatto politico di estremo interesse che nella sostanza costituisce un elemento di rinnovamento della vita del paese, forza dinamica della società contemporanea, che se non realizza strutturalmente una modificazione dell'ordinamento dello Stato, entra nei poteri di iniziativa, si stabilisce come centro di sviluppo e di indirizzo, concorre a determinare la effettiva volontà di una linea politica.

Accanto all'atteggiamento dello Stato, la necessità interna al movimento sindacale di veder rafforzato il proprio potere, soprattutto consolidando lo sviluppo associativo sui luoghi di lavoro, nonché la esigenza di disporre di una società ben organizzata in tutte le necessarie sue istituzioni, legittimano e giustificano misure di origine legislativa che favoriscano la crescita del potere sindacale.

Ed ancor di più si comprende se si pensa che il sindacato, come del resto altri gruppi di poteri (politici, religiosi, eccetera), gioca a livello di grandi imprese i suoi problemi nuovi e risolve in modo decisivo quello del suo potere effettivo nella società.

Il potere del sindacato rispetto all'impresa è una esigenza della moderna società.

In mancanza una sola supremazia si determina, quella imprenditoriale quasi con sfera di sovranità in contrasto con quella dello Stato. Mentre si avverte la necessità di « definire in via legislativa una compiuta tutela dei lavoratori » risulta altrettanto necessario, in relazione soprattutto al ruolo, alla funzione e ai compiti delle organizzazioni sindacali in una moderna società, rispettare l'autonomia dell'attività sindacale, garantire la « libera attività contrattuale delle organizzazioni sindacali ».

Certo è che vi sono interessi in ordine ai quali lo Stato non può esimersi dall'emanazione di una disciplina che ponga a disposizione del lavoratore « mezzi di tutela diretta azionabili anche indipendentemente dall'intervento delle associazioni sindacali ».

Allo Stato, per preciso dovere costituzionale, incombe l'obbligo di « rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che — limitando di fatto l'uguaglianza e la libertà dei cittadini — impediscono il pieno sviluppo della

persona umana », per cui non può rimanere indifferente non solo di fronte al disordinato sviluppo dell'economia nazionale, ma anche di fronte alle condizioni nelle quali si svolge il lavoro, condizioni che non sono affatto « giuste e favorevoli », tanto da far spesso affermare che « le libertà costituzionali si fermano ai cancelli delle fabbriche ».

Sarà bene richiamare i risultati della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia, istituita al fine di condurre una approfondita ed esauriente indagine in ordine alle condizioni morali ed ai rapporti umani nei luoghi di lavoro: si rileva anzitutto che... « unico problema che si pone è che bisogna tener presente che, nelle imprese umane, lavorano gli uomini, e che, quindi, i rapporti aziendali devono considerarsi soprattutto rapporti tra uomini ».

Dall'esame della situazione e dei problemi emersi dall'inchiesta, si rileva che fattori comuni negativi a tutti i settori sono rappresentati « dal rigore disciplinare e dagli eccessivi poteri conferiti a corpi di guardie e di sorveglianti, nonché la mancanza di soddisfazione o addirittura la violazione di alcuni principi ed aspirazioni che da tempo vengono anche scientificamente riconosciuti fondamentali per l'uomo al lavoro » (possibilità di carriera, riconoscimento delle capacità personali, diritto di appello e di ricorso all'autorità superiore nell'ambito aziendale, assegnazione di compiti rispondenti alle attitudini e a scelte ragionate e motivate); dalla « mancanza di adeguate comunicazioni interne, altro fattore che incide negativamente sul morale delle maestranze ».

L'inchiesta è valsa a dimostrare che « al di là dello stretto ambito dell'indagine sui rapporti umani va, infatti, tenuto presente che la pietra di paragone del morale e della democrazia nell'azienda è costituita dai principi fissati nella Costituzione ». « Ove il rispetto dei diritti costituzionali del lavoratore non fosse assicurato, i rapporti umani, nonostante ogni concessione di tipo paternalistico, non potrebbero essere positivamente giudicati ».

E la stessa adozione di tecniche speciali per i rapporti umani, ove mirasse, ad esempio, ad impedire che il lavoratore si organizzi e si tuteli liberamente ed autonomamente, così come è previsto dalla Carta costituzionale, non potrebbe che essere considerata come elemento di peggioramento dei rapporti umani ».

« In sostanza, si tratta di richiamare l'attenzione di tutti gli interessati sull'uomo nella sua complessa ed individuale persona-

lità, per permettergli di trovare nel lavoro — nel cui ambito l'uomo trascorre, di massima, i tre quarti della sua vita attiva — un mezzo di elevazione e di perfezionamento personale.

A questo obiettivo non si può pervenire con una politica di provvidenze sociali — a carattere aziendale — che talora finisce col limitare la libertà dell'individuo o con metodi di tipo paternalistico diretti, più che allo sviluppo della personalità del lavoratore, allo sviluppo del dominio dell'imprenditore; né tantomeno attraverso sistemi di discriminazione, cioè di isolamento di una parte dei lavoratori, di esclusione di essi dal colloquio con la direzione aziendale.

L'azienda rappresenta una comunità di uomini, oltre che un complesso di strumenti materiali di produzione, e una entità economica. La comunità aziendale è una società inserita in un'altra società maggiore che la comprende e che le impone regole di convivenza e di integrazione.

Occorre, perciò, che negli ambienti di lavoro i rapporti umani corrispondano ai principi etici stabiliti dalla Costituzione, soprattutto nei riguardi della libertà e della cittadinanza aziendale, e che la loro impostazione sia ispirata ad orientamenti che concretino lo sviluppo autonomo della personalità del lavoratore, eliminando limitazioni, ostruzioni, imposizioni: ad orientamenti, cioè, che mirino a ridare al lavoratore la sua dignità e la sua corresponsabilità, facendogli sentire il significato del lavoro, lo scopo del lavoro, la soddisfazione del lavoro, e a far passare il lavoratore dalla posizione psicologica di suddito dell'azienda a quella di cittadino della Repubblica nell'azienda», tenendo presente che, « oltre agli elementi comunemente contemplati dagli accordi contrattuali e nelle leggi a tutela del prestatore come del datore di lavoro, esiste una vasta gamma di aspettative, di interessi, di istanze, di "diritti non scritti", che hanno importanza spesso determinante nel conferire significato positivo o negativo al rapporto di lavoro e che sono connessi sia all'atteggiamento, individuale e collettivo, dei lavoratori sia all'operato delle direzioni aziendali ». È stato infatti giustamente osservato (Rosenberg) che « la posizione effettiva nella quale versano le grandi masse della popolazione è molto più decisiva, per l'esistenza della democrazia, che i testi scritti della costituzione ».

Né in proposito sono state ritenute utili o sufficienti « iniziative di tipo assistenziale o dopolavoristico » che non comportano certamente « per il lavoratore un adeguato compen-

so alla frustrazione provocata dall'ambiente di lavoro, dai rapporti che in esso si esplicano, dalla non rispondenza di tali rapporti alle aspettative dei diretti interessati ».

La materia offre un fertile terreno per la contrattazione sindacale, soprattutto al livello aziendale, mentre l'intervento del potere legislativo, affermati i principi fondamentali e posti rispetto ad essi i necessari strumenti di garanzia e di tutela, può, di riflesso, rendere più agevole la stessa contrattazione sindacale.

Affermare contemporaneamente la necessità di rispettare e salvaguardare la libera iniziativa e la capacità autonoma di negoziazione delle organizzazioni sindacali non è certo cadere in contraddizione, ma fissare precisi limiti entro i quali deve muoversi l'intervento legislativo che assicuri strumenti di difesa di diritti fondamentali dei lavoratori e risulti di sostegno dell'azione sindacale della quale venga garantito lo svolgimento e il libero esercizio.

Sono questi del resto i principi che hanno ispirato l'impegno del Governo e prima ancora il Programma di sviluppo economico per il quinquennio 1966-1970 che al capitolo III — paragrafo 41 — si riferisce appunto allo « statuto dei diritti dei lavoratori » e pone la necessità di norme atte a garantire « dignità, sicurezza e libertà nei luoghi di lavoro » nonché « il libero esercizio dell'attività sindacale ».

Gli stessi principi sono a base dell'impegno espresso dal Governo, come chiaramente emerge dal punto programmatico enunciato dal Presidente del Consiglio Rumor, all'atto della presentazione del Governo alla Camera, il 16 dicembre 1968: « definire in via legislativa, indipendentemente e nella garanzia della libera attività contrattuale delle organizzazioni sindacali » « una compiuta tutela dei lavoratori nelle aziende » « che assicuri dignità, libertà e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai problemi della libertà di espressione di pensiero, della salvaguardia dei lavoratori singoli e delle loro rappresentanze nelle aziende e delle riunioni sindacali nella impresa ».

A queste finalità, a tali obiettivi risponde il disegno di legge che, come preannunciato nel documento sottoposto alla preventiva valutazione delle organizzazioni sindacali, mira appunto a realizzare la tutela della libertà, sicurezza e dignità umana dei lavoratori come singoli nei luoghi di lavoro e a rinvigorire l'autodifesa sindacale degli stessi, considerata « come la chiave di volta di un sistema di garanzia dei valori sanciti dalla Costitu-

zione », attraverso « norme dirette ad agevolare l'attività del sindacato nell'impresa » e a tutelare la libertà dell'organizzazione sindacale.

Scopo principale dello « Statuto dei diritti dei lavoratori » è quello di ampliare la sfera di libertà e dignità del lavoratore in armonia con il precetto costituzionale; realizzare nuove forme di partecipazione e di potere attraverso il potenziamento ed il rafforzamento del sindacato nell'azienda.

Non è certo questa una scelta conservatrice, rispetto a tendenze volte a superare la rappresentanza sindacale, né è « un tentativo di puntellare un istituto già superato » contestato da spinte di base e da forme spontanee di organizzazione, se è vero che si tende a fornire il sindacato di forme nuove di presenza e di formazione delle proprie posizioni, capaci di accelerare il processo di rinnovamento del sindacato e di favorire la tendenza alla unità, senza indulgere a tentazioni di fughe intellettualistiche e lasciando spazi a tendenze e manifestazioni dispersive, disarticolate che, se pur riconducibili a movimenti di base, lascerebbero più margine per una fioritura di formazioni di comodo, padronali, di associazioni più o meno spontanee, certo più facilmente catturabili ed integrabili nel sistema, stante anche la tendenza più volte manifestatasi da parte del padronato di ricorrere alla tecnica di determinare esso stesso l'interlocutore appropriato per contrattare, pur di escludere il sindacato.

L'elemento di garanzia da porre al centro come artefice del nuovo corso di rapporti nell'azienda rimane quindi il sindacato, unico strumento « idoneo a garantire ai lavoratori un sempre maggiore spazio di libertà ».

Su queste linee il disegno di legge opera una scelta in termini assai chiari.

I principi ispiratori, le finalità, gli obiettivi appariranno più chiari dall'esame dei singoli articoli del disegno di legge che risulta suddiviso in sei titoli.

Il riferimento ai vari articoli nel seguito della presente relazione è effettuato al testo approvato dal Senato. La Commissione lavoro, infatti, per insorte difficoltà riguardanti soprattutto l'interpretazione dell'articolo 19, non ha potuto raggiungere l'unanimità per la richiesta di assegnazione del provvedimento in sede legislativa. Al fine, però, di accelerare al massimo l'approvazione del disegno di legge, ha unanimemente determinato di concludere i lavori in sede referente assumendo come testo quello trasmesso dal Senato.

Gli articoli riguardanti il titolo I sono quelli relativi alla « libertà e dignità del lavoratore ».

Viene anzitutto affermato il principio (articolo 1) che garantisce ai lavoratori il diritto di manifestare anche nei luoghi di lavoro, liberamente il proprio pensiero, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa.

È la libertà di opinione riconosciuta a tutti i cittadini dalla norma costituzionale ed opportunamente riaffermata, perché sia concretamente rispettata nei luoghi di lavoro.

Trattandosi della riaffermazione di un principio fondamentale, si è ritenuto di non dover accompagnare la norma al richiamo relativo alla necessità di rispetto dell'altrui libertà ed in forme che non intralcino lo svolgimento dell'attività aziendale.

È stato giustamente osservato che per ogni diritto esiste un limite fisso rappresentato dal rispetto del diritto altrui, per cui è apparso superfluo il richiamo.

Per tale motivo dalla X Commissione permanente del Senato venne modificato l'originario testo governativo che faceva, appunto, riferimento al rispetto dell'altrui libertà ed alla necessità di non recare pregiudizio o intralci allo svolgimento dell'attività aziendale.

Da parte del Senato, però, si è ritenuto ugualmente necessario precisare i limiti entro i quali il diritto dei lavoratori di esprimere il proprio pensiero deve essere esercitato e si è, con un emendamento, ulteriormente modificativo dell'articolo 1, aggiunto alla fine « nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge ».

Il richiamo ai principi della Costituzione, mentre non altera né modifica la sostanza dell'articolo 1, come ha chiarito il Ministro Donat-Cattin al Senato, soddisfa l'esigenza del rispetto di ogni libertà.

Con l'articolo 2 è disciplinata l'attività delle guardie giurate per le quali, ad evitare gli abusi denunciati anche in sede di indagine conoscitiva sulla situazione dei lavoratori nelle aziende svolta dalla X Commissione permanente del Senato, viene limitato l'impiego esclusivamente per scopi di tutela del patrimonio aziendale ed è vietato che siano adibite alla vigilanza sull'attività lavorativa.

Eliminata la pratica delle cosiddette « polizie private » che è andato « assumendo sempre più l'aspetto di spionaggio » l'articolo 3 prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di comunicare in anticipo ai lavoratori i nominativi e le mansioni specifiche del per-

sonale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Al fine di mantenere l'azione di vigilanza in una dimensione « umana », è previsto (articolo 4) il divieto di utilizzazione di mezzi di controllo a distanza (impianti audiovisivi ed altre apparecchiature) dell'attività dei lavoratori.

Con lo stesso articolo 4, sempre che sia richiesto da esigenze organizzative, produttive ovvero della sicurezza del lavoro — l'eventuale installazione di impianti ed apparecchiature di controllo viene condizionata comunque all'accordo preventivo con le rappresentanze sindacali aziendali.

L'articolo 5, nel testo della X Commissione permanente del Senato, disciplinava i controlli delle assenze per malattia. In sede di indagine conoscitiva svolta dalla X Commissione permanente del Senato era stato tra l'altro lamentata « un'ingerenza eccessiva del medico di fabbrica », nonché « ispezioni con guardie e fattorini in borghese, anziché con medici ».

Il controllo era previsto esclusivamente attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali, in una formulazione nuova dell'articolo proposta dallo stesso Ministro del lavoro in sede di esame del disegno di legge davanti alla X Commissione permanente del Senato.

La proposta originaria mirava a garantire che i controlli fossero eseguiti da medici di fabbrica (era previsto l'obbligo di comunicare il nominativo del sanitario proposto a questo tipo di controllo) e prevedeva, nella ipotesi di contrasto con la certificazione rilasciata dal medico di fiducia del lavoratore, il ricorso all'accertamento effettuato da un sanitario nominato, sull'istanza di una delle parti, dall'ispettorato del lavoro.

Sembrava questa una procedura che forniva sufficienti garanzie.

Il ricorso ai servizi ispettivi, — evidentemente sanitari — degli istituti previdenziali, enunciato in forma troppo generica, determinava un appesantimento di compiti in aggiunta a quelli propri d'istituto. Non si capiva bene, d'altro canto, se gli istituti competenti dovevano, a domanda del datore di lavoro, indipendentemente dall'esistenza o meno di una richiesta di prestazione inoltrata dal lavoratore, in ogni caso disporre l'invio di un proprio sanitario del servizio ispettivo e riferirne poi l'esito al datore di lavoro segnalante. Sembrava di capire che, posto il divieto da parte del datore di lavoro di procedere ai

controlli sanitari con medici di fabbrica, nell'articolo vi fosse l'affermazione di principio, per cui l'intervento del sanitario dell'istituto previdenziale in pratica poteva verificarsi solo in sede di « ricorso contro il certificato rilasciato dal medico curante del lavoratore ».

L'articolo anche per questi motivi è stato modificato dal Senato.

Nella nuova formulazione, mentre si ripete — negli stessi termini del testo della X Commissione permanente del Senato — il divieto da parte del datore di lavoro di procedere ad accertamenti con propri sanitari in caso di assenza del lavoratore per malattia o infortunio, si aggiunge che i controlli possono essere eseguiti dai sanitari degli istituti previdenziali i quali sono tenuti ad effettuare gli accertamenti ogni volta che il datore di lavoro ne faccia richiesta.

La formulazione è più chiara e risolve i dubbi interpretativi ai quali si è fatto innanzi cenno, anche se non elimina le riserve avanzate circa l'opportunità e la pratica possibilità di accertamenti da parte di istituti già oberati di lavoro connesso all'assolvimento delle funzioni loro istituzionalmente demandate.

L'ultima parte dello stesso articolo 5 nella formulazione approvata dal Senato, prevede la facoltà per il datore di lavoro di far eseguire, da parte di enti ed istituti specializzati di diritto pubblico, accertamenti e controlli relativi all'idoneità fisica del lavoratore, indipendentemente dalla circostanza dell'assenza per malattia o infortunio sul lavoro.

Questa aggiunta che tra l'altro ha comportato la modifica allo stesso titolo dell'articolo 4, trattandosi di « accertamenti sanitari » in generale, dal momento che è prevista la possibilità di controlli anche fuori dei casi di « assenze per malattia », determina probabilmente inconvenienti maggiori di quelli che si è voluto eliminare al momento in cui è stato vietato il controllo (in caso di assenza dal lavoro per malattia) da parte del medico di fabbrica. Ogni volta che il datore di lavoro lo voglia può disporre controlli sull'idoneità fisica del lavoratore? Può questi ritenersi obbligato a sottoporsi al controllo voluto?

Dopo l'ampliamento della portata dell'articolo, le riserve circa l'opportunità della modifica del testo originario si accrescono.

Certo che ad evitare inconvenienti sarà bene approfondire la materia per trovare una soluzione più idonea, limitando quantomeno la portata della facoltà del datore di lavoro di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore, ogni volta che lo voglia.

Occorre quantomeno, premesso che può essere necessario prevedere la possibilità di controllo sull'idoneità del lavoratore, fissare nella legge limiti particolari e idonee garanzie, ad evitare soprattutto che non risulti sufficientemente tutelata la personalità del lavoratore, che potrebbe essere oggetto di un'opera defatigatoria e mortificante attraverso ricorrenti controlli, anche quando ciò non sia richiesto da alcuna effettiva necessità che legittimi il controllo sulla sua idoneità fisica.

È troppo scarsa la garanzia rappresentata dall'ente specializzato di diritto pubblico solo abilitato ad eseguire il controllo sanitario.

A niente varrebbe la garanzia che trattasi di controlli eseguiti da enti ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Si riconosca pure la facoltà, ma si aggiunga che per la pratica attuazione si rinvia alle modalità che potranno essere stabilite o in sede di contrattazione collettiva anche aziendale o, meglio, in sede di disposizioni di attuazione.

Riserve a parte, si imponeva comunque una migliore, più chiara formulazione dell'articolo.

Al fine di contribuire a creare un clima di rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore, l'articolo 6 disciplina le visite personali di controllo vietandole in linea generale ed ammettendone invece la possibilità in ipotesi limitate, con l'osservanza di specifiche condizioni sempre che risultino indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale e sempre che le eventuali ipotesi e le relative modalità rivolte a salvaguardare la personalità umana del lavoratore, siano individuate a livello di contrattazione aziendale o, in mancanza di accordo, su determinazione dell'ispettorato del lavoro.

Segue all'articolo 7 la materia delle sanzioni disciplinari, soprattutto nei casi in cui non siano regolate dalla normativa contrattuale che, ove risponda ai principi che con il disegno di legge sono fissati, viene espressamente fatta salva.

È anzitutto previsto che le norme relative alle infrazioni, alle sanzioni ed alle procedure di contestazione siano portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

È apparso indispensabile un sistema di garanzia che eviti l'uso indiscriminato del potere da parte del datore di lavoro di adottare provvedimenti disciplinari.

La prima garanzia è rappresentata dall'obbligo della preventiva contestazione e del

diritto di difesa che il lavoratore potrà esercitare avvalendosi, ove creda, dell'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui è iscritto o alla quale intende conferire mandato.

Altra garanzia è costituita dal divieto di adottare sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro, salvo quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604.

Il testo originario, modificato dal Senato, faceva riferimento all'articolo 2119 del codice civile.

Opportuna appare la modifica tenuto conto che le nuove norme sui licenziamenti individuali, pur facendo espresso riferimento all'articolo 2119 del codice civile per quanto si riferisce alla « giusta causa » del recesso in tronco, portano notevoli innovazioni sia per la forma (forma scritta) sia per gli effetti del recesso (indennità di anzianità) nonché per le conseguenze della mancanza o della erroneità della « giusta causa » adottata dal datore di lavoro (indennità sostitutiva del preavviso e riassunzione).

Altro limite previsto al potere del datore di lavoro in ordine al contenuto delle sanzioni disciplinari è costituito dal divieto di applicare multe superiori a 4 ore di retribuzione base e di disporre la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per una durata superiore ai 10 giorni.

Ulteriore garanzia è rappresentata dalla previsione di procedure di tutela del diritto di difesa da parte del lavoratore (collegio di conciliazione ed arbitrato) e dal principio della cancellazione degli effetti delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Seguono gli articoli aggiuntivi (6-bis, ter, quater, quinquies, sexies, septies) del testo approvato dalla X Commissione permanente del Senato.

In merito, si osserva che nel corso dell'indagine conoscitiva svolta dalla X Commissione permanente del Senato, da parte dei rappresentanti sindacali delle aziende scelte per l'indagine (Olivetti di Napoli, FIAT di Torino, Italsider di Taranto, società « Terni » di Terni) è stato lamentato:

1) che i lavoratori possono essere spostati da una parte all'altra dell'azienda per motivi di discriminazione (reparto punitivo), senza che vengano informati; che spesso sono addetti a mansioni superiori alla loro qualifica, senza che a ciò corrisponda il conseguente riconoscimento della qualifica superiore;

2) che le condizioni dei lavoratori studenti risultano di particolare disagio, specie in relazione ai turni loro assegnati assolutamente non conciliabili con la frequenza della scuola;

3) che per le assunzioni, come per gli spostamenti, le promozioni e le gratifiche, si svolgono indagini per avere informative sulla « tendenza politica » dei lavoratori e circa « la loro partecipazione più o meno attiva alla lotta sindacale »;

4) che anche ove esiste un regolamento per le attività ricreative e culturali, i lavoratori sono in assoluta minoranza nella direzione delle sezioni ricreative, con circoli fuori dallo stabilimento e con possibilità di conferenze e dibattiti su temi e con conferenzieri scelti dall'azienda.

Gli articoli aggiuntivi mirano ad eliminare gli inconvenienti denunciati ed a creare condizioni più rispettose della dignità del lavoratore stabilendo il divieto di indagini sulla opinione politica, religiosa o sindacale (articolo 8) non solo ai fini dell'assunzione, ma anche nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro; il diritto dei lavoratori di gestire le attività ricreative e culturali attraverso organismi nei quali i lavoratori siano in maggioranza (articolo 11 già articolo 6-*quinquies*); il diritto del lavoratore di essere adibito alle mansioni corrispondenti alla qualifica per la quale è stato assunto, o a quelle corrispondenti alla categoria che ha successivamente acquisito (articolo 13, già 6-*septies*) ovvero a mansioni equivalenti a quelle effettivamente svolte senza che possa subire alcuna decurtazione della retribuzione. Il trasferimento ad altra unità produttiva è ammissibile solo se richiesto da effettive ragioni tecnico-organizzative.

Lo stesso articolo prevede che l'eventuale assegnazione a mansioni superiori oltre al diritto immediato a percepire la retribuzione corrispondente, fa acquisire, dopo un periodo non superiore a tre mesi, salvo tempi più brevi stabiliti dai contratti collettivi, al lavoratore il diritto ad ottenere che l'assegnazione divenga definitiva, tranne che non si tratti di assegnazione in sé provvisoria perché limitata al tempo in cui si è resa necessaria la sostituzione del lavoratore che prima vi era preposto e che, assentatosi, ha diritto alla conservazione del posto.

La nuova disciplina sostituisce quella prevista all'articolo 2103 del codice civile che oltre a determinare una confusione tra mansioni e qualifiche, prevedeva la possibilità,

fatto salvo il trattamento economico, di adibire il lavoratore in relazione alle esigenze dell'impresa, a mansioni diverse da quelle corrispondenti alla qualifica. L'articolo riguardante le mansioni del lavoratore — nel testo proposto dalla X Commissione permanente del Senato — (articolo 6-*septies*) subordinava alla presenza di effettive ragioni tecniche, organizzative e produttive, l'ammissibilità di trasferimenti non solo ad altro stabilimento ma anche presso reparti o settori diversi.

Nella nuova formulazione è scomparso il riferimento ai reparti e ai settori e quindi il divieto di trasferimenti in mancanza di ragioni tecniche, eccetera.

Sarà necessario ripensarci per estendere la tutela contro eventuali trasferimenti per rappresentanze non solo nel caso di assegnazione ad altra unità produttiva, ma anche a diverso reparto o a settore (si pensi ai cosiddetti reparti-confino).

L'articolo 6-*quater* aggiuntivo — ora articolo 10 — disciplina il diritto per i lavoratori studenti di frequentare i corsi e di curare la preparazione agli esami, stabilendo l'obbligo di fissare turni che agevolino e non compromettano tale diritto, prevedendo permessi retribuiti ed escludendo l'obbligo del lavoro straordinario.

Nella discussione in Commissione è stato da alcuno osservato che il prevedere particolari facilitazioni per questa categoria di lavoratori possa ritorcersi a loro danno, per il maggiore costo del lavoro e la conseguente difficoltà nell'occupazione.

Al riguardo, premesso che ci troviamo in presenza di un diritto fondamentale come è quello allo studio, non ci si può sottrarre all'obbligo di provvedere a che le condizioni di lavoro ne consentano intanto l'esercizio. Sarà, però, necessario intervenire anche con opportune previdenze, come del resto è previsto da varie proposte di legge d'iniziativa parlamentare, delle quali si rende urgente avviare l'esame per una sollecita approvazione.

Gli altri due articoli aggiuntivi riguardano il diritto dei lavoratori a controllare, mediante proprie rappresentanze sindacali e tecniche, l'applicazione delle norme e l'attuazione delle misure relative alla prevenzione degli infortuni ed in generale alla tutela della salute e della integrità fisica (articolo 6-*ter*, ora articolo 9) nonché il diritto degli enti di patronato riconosciuti di svolgere la loro attività all'interno dell'azienda (articolo 6-*sexies*, ora articolo 12), secondo modalità da concordarsi.

Il titolo secondo comprende gli articoli relativi alla « libertà sindacale ». Dalla riaffermazione del fondamentale diritto di associazione e di attività sindacale, che si vuole garantito anche all'interno dei luoghi di lavoro (articolo 14) passa ad individuare gli atti discriminatori compiuti dal datore di lavoro in violazione del principio di libertà sindacale, dichiarando nullo qualsiasi patto diretto a subordinare l'occupazione, il licenziamento, la assegnazione di qualifiche o mansioni, il trasferimento o comunque di recare pregiudizi al lavoratore a seconda della sua adesione o meno ad un sindacato o dalla sua partecipazione o meno allo sciopero, o anche in relazione alle sue tendenze politiche o ai suoi convincimenti religiosi (articolo 15).

È esattamente l'applicazione dell'articolo 1 della convenzione 98 dell'OIL che prevede per i lavoratori il diritto a « beneficiare di una protezione adeguata contro ogni atto di discriminazione tendente a portare danno alla libertà sindacale in materia d'impiego » e che poi specifica che tale protezione deve applicarsi per gli atti aventi il fine di:

1) « subordinare l'impiego di un lavoratore alla condizione che non aderisca a un sindacato o cessi di far parte del sindacato » (fedelmente riportato alla lettera a) dell'articolo 15);

2) « licenziare un lavoratore, recargli danno con qualsiasi altro mezzo, in ragione della sua adesione sindacale o della sua partecipazione ad attività sindacale ».

La tutela contro gli atti discriminatori di cui all'articolo 15 si completa con il divieto posto dall'articolo successivo di corrispondere particolari trattamenti economici di favore per facilitare comportamenti di adesione o di astensione nei confronti dell'azione sindacale o per indurre i lavoratori ad iscriversi ad una associazione sindacale ovvero a cessare di farne parte. La mancata osservanza del divieto di « trattamenti economici collettivi discriminatori » comporta, su domanda dei lavoratori o delle associazioni sindacali, a carico del datore di lavoro la condanna al pagamento di un importo pari alla somma corrisposta, a titolo di trattamento di maggior favore, nel periodo di un anno. La penalità, a seguito di condanna pronunciata dal pretore, va versata a favore del fondo adeguamento pensioni.

La particolare disposizione, specie per quanto riguarda la procedura, dovrebbe essere armonizzata con quanto in linea più ge-

nerale previsto dal successivo articolo 28, nel quale potrebbe trovare collocazione.

L'articolo 17 è relativo ai sindacati di comodo dei quali viene vietata la costituzione, il finanziamento e comunque il sostegno, come previsto dall'articolo 2 della convenzione 98 dell'OIL ove è detto alla lettera b) che sono paragonati ad atti d'ingerenza (contro i quali la lettera a) dello stesso articolo 2 esige una protezione adeguata) quelle misure tendenti a provocare la creazione di organizzazioni di lavoratori « dominate da un datore di lavoro », a sostenere delle organizzazioni di lavoratori « con mezzi finanziari », nonché il « controllo di un datore di lavoro ».

L'articolo 18 completa la parte relativa alla libertà sindacale prevedendo la reintegrazione nel posto di lavoro dei lavoratori licenziati senza che sussista la « giusta causa » o il « giustificato motivo » addotti o quando il licenziamento sia stato determinato da particolari ragioni (credo politico, fede religiosa, appartenenza ad un sindacato e partecipazione ad attività sindacali).

La legge 15 luglio 1966, n. 604 mentre ha comminata la nullità del licenziamento determinato da motivi politici, religiosi o sindacali, chiarendo che il licenziamento stesso è improduttivo di qualsiasi effetto e che quindi non può comportare certamente la risoluzione del contratto di lavoro e stabilendo comunque il diritto del lavoratore alla retribuzione e ad ogni altra indennità nel caso il datore di lavoro non consenta la continuazione della prestazione di lavoro (è esclusa la possibilità per il datore di lavoro di scegliere tra il ripristino del rapporto e il risarcimento dei danni), nell'ipotesi che il licenziamento risulti intimato senza che ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo, come sanzione l'articolo 8 della legge stessa prevede soltanto l'obbligo alternativo del datore di lavoro o di riassumere il prestatore di lavoro, entro 3 giorni, o di corrispondergli, a titolo di risarcimento danni, una particolare indennità.

Il licenziamento, in tale ipotesi, secondo la disciplina introdotta dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 resta valido, essendosi comminata, a carico del datore di lavoro, la sanzione « alternativa » o « di riassumere » il lavoratore, attraverso cioè l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, o di versargli una indennità quale risarcimento danni.

Non risultava risolto il problema di fondo che era quello di garantire al lavoratore di non essere licenziato senza giusta causa

o giustificati motivi, rimanendo arbitro il datore di lavoro.

Era questo il sistema già introdotto negli accordi interconfederali 18 ottobre 1950 e 29 aprile 1965 sui licenziamenti individuali.

Non mancarono le riserve e le critiche per la debolezza e l'insufficienza di siffatto sistema, estremamente limitativo della libertà e dell'eguaglianza del lavoratore e del suo diritto a non vedersi privato del posto di lavoro.

Con l'articolo 18, si innova alla disciplina derivante dalla legge n. 604 del 1966, chiarendo anzitutto che il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro sussiste sia nel caso in cui intervenga la sentenza che riconosca il licenziamento adottato in mancanza di giusta causa o di giustificato motivo, sia nella ipotesi — già prevista nella legge 15 luglio 1966, n. 604 — che il licenziamento sia stato determinato da ragioni di credo politico, di fede religiosa e dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali.

È eliminata l'obbligazione alternativa (riassunzione o risarcimento); è esclusa la facoltà discrezionale del datore di lavoro di scegliere tra le due obbligazioni, con preferenza — verificata nei fatti e nei comportamenti — per il pagamento dell'indennità anziché per la riassunzione del lavoratore.

La disciplina si completa sia attraverso l'obbligo previsto di corrispondere comunque le retribuzioni al lavoratore dalla data della sentenza fino alla data della reintegrazione nel posto di lavoro, sia dando efficacia provvisoriamente esecutiva alla sentenza che accerta la violazione del divieto di cui all'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che annulla il licenziamento intimato in mancanza di giusta causa o di giustificato motivo o che dichiara la nullità (nei casi previsti dall'articolo 4 della stessa legge).

Rimaneva aperto il problema dell'applicabilità della disciplina nei confronti di tutti i lavoratori da qualsiasi azienda dipendenti, tenuto conto che la legge 15 luglio 1966, n. 604, è applicabile solo ai datori di lavoro che occupano almeno 35 dipendenti ed ai lavoratori che non abbiano già maturato il diritto a pensione o che comunque abbiano meno di 65 anni di età.

Il problema è in larga parte risolto, tenuto conto di quanto dispone l'articolo 35 (campo di applicazione) che estende le disposizioni di cui all'articolo 18 anche alle imprese industriali e commerciali che occupino

più di 15 dipendenti ed a quelle agricole con più di cinque dipendenti.

L'altro problema sollevato giustamente, e relativo al pagamento della retribuzione a copertura del periodo intercorrente tra la data del licenziamento e quello della sentenza che accerta la violazione o dichiara la nullità, è stato risolto nel momento in cui nella nuova formulazione dell'articolo proposta dal Governo ed approvata dal Senato è stato previsto per il lavoratore il diritto al risarcimento del danno subito a seguito del licenziamento illegittimo o nullo (appaiono improprie le espressioni usate « inefficacia o invalidità ») nella misura non inferiore a cinque mensilità di retribuzione determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile.

Il nuovo testo dell'articolo approvato dal Senato riproduce una norma riferita all'ipotesi di mancata reintegrazione nel posto di lavoro (pagamento della penale a favore del fondo adeguamento pensioni) prevista nell'originaria formulazione proposta dal Governo, soppressa dalla X Commissione permanente del Senato, ma ne limita l'applicazione solo nella ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, cioè dei dirigenti sindacali.

Se ripristino deve esservi, non sarebbe inopportuno estendere la penale in caso di licenziamento dei lavoratori in genere e quindi anche di quelli che rivestono incarichi di dirigenti sindacali.

Altro rilievo si rende necessario fare relativamente al nuovo testo dell'articolo 18.

Appare improprio il riferimento all'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, perché tale articolo si riferisce al licenziamento considerato inefficace (per mancanza di forma scritta, per mancanza di motivazione o per mancanza di forma scritta della comunicazione della motivazione) perché non comunicato per iscritto o perché non motivato.

Il licenziamento in tal caso, essendo inefficace — per legge — è improduttivo di effetti e non comporta, quindi, la risoluzione del contratto di lavoro, che continua ad essere in vita, per cui il lavoratore continua ad avere diritto alla retribuzione. Non c'è, quindi, possibilità per il datore di lavoro di scegliere tra la riassunzione ed il pagamento della indennità. Diversa è invece la situazione che si determina quando il licenziamento avviene in contrasto con quanto previsto dall'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604. È per queste ipotesi che l'articolo 8 della legge anzidetta prevede la facoltà in alternativa del-

la riassunzione o del pagamento della indennità.

A questo aspetto occorre soprattutto porre rimedio e, quindi, si rende necessario principalmente far riferimento ai licenziamenti illegittimi adottati in violazione dell'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (mancanza della giusta causa o del giustificato motivo).

Per i dirigenti sindacali d'azienda (tali anche se soltanto candidati nelle elezioni della commissione interna e per tre mesi successivi al giorno dell'elezione ed anche se cessati dall'incarico purché entro l'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico stesso - vedi articolo 22 secondo comma) è previsto dall'articolo 18, la stessa disciplina, con una particolarità giustificata dalla loro funzione ed attività, proprio al fine di una più immediata ed efficace valorizzazione e tutela del sindacato nell'azienda, consistente nella possibilità di ottenere dal giudice, anche prima della sentenza, e quindi in qualsiasi stato e grado del procedimento, la reintegrazione nel posto di lavoro, appena cioè risulti provato che il licenziamento sia stato adottato senza giusta causa o giustificato motivo o appena risulti provato che sia stato determinato da ragioni politiche, religiose o sindacali, o meglio ancora quando il giudice ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro.

Segue il titolo III relativo alla « attività sindacale ».

È questa la parte che più specificatamente mira a realizzare una normativa di sostegno dell'attività sindacale, pur nel rispetto più completo dell'autonomia delle organizzazioni sindacali e della loro capacità negoziale.

È questa l'applicazione di altra convenzione internazionale (87^a del 9 luglio 1948) sulla libertà sindacale e sulla protezione del diritto sindacale, dalla quale deriva per gli Stati membri dell'organizzazione internazionale del lavoro l'obbligo di facilitare lo svolgimento della funzione del sindacato in un appropriato quadro legislativo, astenendosi da ogni intervento che limiti il diritto sindacale o ne ostacoli l'esercizio ed assumendo tutte le misure « necessarie, appropriate ed idonee » che assicurino ai lavoratori il libero esercizio del diritto sindacale.

A tali principi rispondono il gruppo di articoli che vanno dall'articolo 19 all'articolo 27.

Viene, infatti, prevista la possibilità di costituzione di rappresentanze sindacali aziendali da parte dei lavoratori nell'ambito delle

associazioni aderenti alle confederazioni più rappresentative sul piano nazionale o che comunque risultino firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali (articolo 19).

Nella discussione in Commissione sono stati ripetuti i rilievi e le obiezioni - già formulati al Senato - che scorgono nell'articolo 19 limitazioni giudicate in contrasto con il principio della libertà sindacale (articolo 39 della Costituzione) e della uguaglianza (articolo 3 della Costituzione).

Come è stato già innanzi ricordato, proprio i contrasti insorti intorno alla formulazione dell'articolo 19 hanno impedito la richiesta unanime di assegnazione del provvedimento in sede legislativa.

Per quanto attiene al richiamo all'articolo 39 della Costituzione, va osservato che esso concerne la personalità giuridica del sindacato e la efficacia generale dei contratti collettivi, mentre il presente disegno di legge non riguarda questi temi. Invocare contro il provvedimento l'articolo 39 della Costituzione maschera soltanto una contraria volontà politica. Si osserva ancora che la rappresentanza proporzionale prevista dall'articolo 39 vale unicamente ai fini della costituzione delle « rappresentanze unitarie », come soggetti di produzione normativa con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria.

In ordine al più generale diritto di costituzione di associazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, si richiama quanto previsto, senza limitazioni, dall'articolo 14, che certamente non contrasta con il richiamato principio costituzionale di uguaglianza.

L'articolo 19, non contrastando con il più vasto principio della libertà di associazione (articolo 18 della Costituzione), senza esclusioni, mira soprattutto a rendere possibile la esatta individuazione dei sindacati che possono beneficiare della nuova e particolare disciplina prevista dal disegno di legge in esame, al fine di evitare che una moltiplicazione incontrollata delle organizzazioni sindacali nell'ambito aziendale possa nuocere alla rappresentatività di quelle che sono effettive ed autentiche portatrici degli interessi dei lavoratori.

Si pensi, infatti, alle difficoltà - e ai possibili abusi - derivanti da una proliferazione di associazioni occasionali e prive di effettiva rappresentatività, sorte allo scopo di fruire delle speciali facilitazioni concesse dal provvedimento.

Circa la sostanziale conformità alla Costituzione dell'articolo 19, si è pronunziata anche la Commissione affari costituzionali in un suo

parere, nel quale per altro ha rilevato che « il provvedimento avrebbe avuto un carattere di maggiore compiutezza formale ove il primo comma dell'articolo 19 fosse stato formulato nel senso che le rappresentanze sindacali aziendali di cui alla legge sono quelle costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva ». Non è forse inopportuno raccogliere il suggerimento.

L'articolo 11-bis relativo al diritto di elezione della commissione interna o del delegato di azienda esteso a tutte le aziende con 5 dipendenti, è stato soppresso dal Senato.

Con l'articolo 20 è disciplinato il diritto di assemblea, riconosciuto anche durante l'orario di lavoro, da svolgersi, su iniziativa delle rappresentanze sindacali aziendali e con la possibile partecipazione di dirigenti esterni del sindacato, nell'unità produttiva, purché relativamente ad argomenti di interesse sindacale e del lavoro.

Per la disciplina più specifica e dettagliata di tale diritto si rinvia alla contrattazione collettiva anche aziendale, stabilendo già per legge che il diritto di riunione dovrà almeno potersi svolgere durante le ore di lavoro nei limiti di 10 ore annue, retribuite normalmente.

È stato sostenuto che si verificherebbe una limitazione dei diritti dei lavoratori tenendo al di fuori della fabbrica la possibilità della partecipazione al dibattito politico.

Da un lato, si osserva come introdurre nel diritto di assemblea anche la possibilità di discutere intorno a questioni politiche giovi al libero sviluppo della coscienza democratica del lavoratore; dall'altro, si sostiene che ciò potrebbe creare pericolose concorrenze, in contrasto con la tendenza all'unità sindacale, determinare confusione tra il sindacato (nel momento in cui sta acquistando coscienza del suo ruolo peculiare ed insostituibile) con altre organizzazioni, o dar luogo a scontri che comprometterebbero il traguardo dell'unità sindacale.

In questi giorni, tre confederazioni sindacali hanno approvato un manifesto unitario sulle prossime elezioni regionali. A parte le precisazioni circa la non utilizzazione di locali e di giornali di sindacati per la campagna elettorale, il manifesto conclude precisando che in questo modo non si è inteso estraniare i lavoratori dal dibattito politico, ma si è voluto cogliere l'occasione per dire che una società pluralistica e democratica trova il suo presidio insostituibile nei partiti politici, quale strumento di organizzazione del consenso politico. Ciò riguarda soprattutto la preoccupazione di non porre degli elementi di divisione

che allontanerebbero la possibilità di trovare un punto di convergenza. Questo è il motivo per cui si ritiene di non estendere l'oggetto di questo tipico strumento sindacale — costituito dall'assemblea — alla materia politica.

Per il *referendum* vengono poste alcune limitazioni rispetto al diritto di assemblea. Infatti, mentre si riconosce il diritto alle rappresentanze sindacali aziendali di indire il *referendum*, si prevede che lo svolgimento sia possibile solo fuori dell'orario di lavoro anche se nei locali dell'azienda e sempre che venga indetto da tutte le rappresentanze aziendali.

Anche per il *referendum*, al fine di determinare più dettagliate e specifiche modalità di svolgimento si rinvia alla contrattazione collettiva anche aziendale (articolo 21).

L'articolo 22 completa la sfera di protezione mirante a tutelare il libero svolgimento dell'attività dei dirigenti sindacali.

Per l'aspetto riguardante il licenziamento si è già vista la particolare disciplina stabilita dall'articolo 18.

La tutela si estende anche ai trasferimenti ad altra unità produttiva che possono essere adottati solo subordinatamente al nulla-osta preventivo dell'associazione sindacale, cui il dirigente interessato appartiene.

La disposizione cautelativa contro possibili azioni di rappresaglia è estesa ai membri delle commissioni interne fino ad un anno dopo la cessazione dell'incarico — ed anche a quanti siano stati solo candidati nelle elezioni delle commissioni stesse — in conformità di quanto già previsto nell'accordo interconfederale, 18 aprile 1966, per la costituzione ed il funzionamento delle commissioni interne, anche se per i candidati la tutela copriva solo il periodo intercorrente tra l'affissione delle liste e la stesura del verbale di scrutinio, mentre ora viene prevista fino al terzo mese successivo a quello dell'elezione.

Gli articoli 23 e 24 disciplinano i permessi retribuiti e quelli non retribuiti. Si tratta di permessi previsti al fine di mettere in condizione i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di attendere all'espletamento dei compiti connessi al mandato loro conferito.

In materia, pur rinviando, per più specifiche modalità di attuazione alla regolamentazione eventualmente più favorevole che potrà scaturire dalla contrattazione collettiva anche aziendale, modificando l'originario testo governativo, si è voluto fissare principi (articolo 23), come limiti minimi sia per il numero dei permessi sia per il numero dei dirigenti che possono farne richiesta (in rapporto al numero dei dipendenti occupati

presso singole unità produttive) in relazione a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva, come previsto dal successivo articolo 29, relativamente al quale sarebbe necessaria una formulazione più chiara, che eviti dubbi interpretativi.

Per i permessi non retribuiti (articolo 24) è previsto che i dirigenti sindacali aziendali possano usufruirne in misura non inferiore a 8 giorni all'anno per avere la possibilità di partecipare a trattative, a congressi e convegni di natura sindacale.

L'articolo 25 riguarda il diritto di affissione di pubblicazioni, testi e comunicati di interesse sindacale e del lavoro su appositi spazi, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

Per la raccolta, nei luoghi di lavoro, dei contributi sindacali l'articolo 26 fissa in generale il diritto da parte dei lavoratori assieme a quello più ampio di svolgere opera di proselitismo per il proprio sindacato, sempreché non rechi pregiudizio al normale svolgimento dell'attività aziendale.

È previsto altresì il diritto per le associazioni sindacali di percepire, attraverso ritenute sul salario, i contributi sindacali.

Ferma restando, assieme al diritto delle associazioni sindacali, la esigenza fondamentale di garantire per il lavoratore la segretezza del versamento effettuato, per le più concrete modalità di attuazione e per una più completa regolamentazione si rinvia alla contrattazione collettiva.

Altra esigenza avvertita per un più efficace svolgimento dell'attività sindacale, per un coordinamento delle iniziative e per rendere più agevole l'esercizio di tutela dei lavoratori da parte delle organizzazioni sindacali è quella relativa alla disponibilità di idonei locali.

Con l'articolo 27 si risponde a tale necessità, ponendo l'obbligo a carico del datore di lavoro di mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali un locale idoneo in via permanente, per le unità produttive con almeno 200 dipendenti, o di volta in volta che ne facciano richiesta, per le unità produttive con un numero inferiore di dipendenti.

Il titolo IV comprende le « disposizioni varie e generali ».

L'articolo 28 prevede, su iniziativa degli organismi locali delle associazioni sindacali, l'intervento dell'autorità giudiziaria (pretore) che, con provvedimento da adottarsi entro due giorni, ordina la cessazione di eventuali comportamenti che limitano o impediscono

l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero.

È stato chiarito che la introduzione del procedimento giudiziario, diretto a colpire il comportamento antisociale non preclude « ogni altra e diversa iniziativa » sindacale.

Seguono alcune norme relative:

1) alla disciplina dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali delle associazioni di cui all'articolo 19, per rendere possibile la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi provinciali e nazionali (articolo 30 che prevede permessi retribuiti, rinviando però alle norme dei contratti collettivi);

2) al diritto per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali di chiedere il collocamento in aspettativa non retribuita ma utile ai fini del trattamento di pensione e della continuità dell'assistenza di malattia, in mancanza di altra forma di tutela (articolo 31). In proposito, è stato giustamente osservato che sarebbe opportuno sostituire le parole « che siano eletti » con l'altra « eletti », al fine di non precludere la possibilità di applicazione della norma a quei lavoratori che risultino già eletti alla data di entrata in vigore del provvedimento;

3) il diritto a permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento del mandato per i sindaci, presidenti di amministrazioni provinciali, assessori e consiglieri comunali e provinciali.

Per i sindaci, presidenti di amministrazioni provinciali e assessori comunali e provinciali sono previsti anche permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili (articolo 32).

L'introduzione di norme relative al collocamento ha comportato una variazione al titolo originario del disegno di legge con l'aggiunta delle parole « e norme sul collocamento » oltre che l'aggiunta del titolo V comprendente gli articoli 33 e 34. L'articolo 33 prevede la costituzione obbligatoria — a richiesta delle organizzazioni sindacali — della commissione per il collocamento di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, presso le sezioni sia zonali sia comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Alla detta commissione — costituita nella maggioranza dei membri dai rappresentanti dei lavoratori — spetta il compito di stabilire ed aggiornare le graduatorie delle precedenzae per l'avviamento al lavoro (graduatorie da

esporre al pubblico); nonché soprattutto di rilasciare il nulla-osta per l'avviamento al lavoro, e di stabilire i turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale o frazionale dell'ufficio provinciale del lavoro.

L'articolo 34 prevede che a decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della legge, le richieste nominative di mano d'opera siano ammesse limitatamente ai familiari del datore di lavoro, per il personale di concetto e per lavoratori « altamente specializzati » compresi in ristrette categorie da determinarsi con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Non sono mancate riserve relative alla « opportuna » collocazione nel disegno di legge in esame di « norme sul collocamento », nonché quelle riguardanti la riscontrata insufficienza delle disposizioni al fine di una organica riforma della normativa regolante la materia.

È stato però rilevato dallo stesso Ministro del lavoro onorevole Donat-Cattin che le disposizioni mirano sostanzialmente a trasferire ai sindacati il potere di collocamento e che per il Governo rimane l'impegno di presentare un disegno di legge « per il riordinamento generale della materia del collocamento ».

Ponendo nel dovuto risalto queste precisazioni, può non apparire impropria ed inopportuna la inclusione di norme sul collocamento nel disegno di legge riguardante « la tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro ». La disposizione si collocherebbe nel quadro di una legislazione che voglia porsi in funzione di sostegno dell'attività sindacale. Appare però evidente che le riserve e le eccezioni, mentre solo formalmente attengono alla « collocazione » delle norme riguardanti la materia del collocamento, sono sostanzialmente rivolte a contestare il passaggio del potere di avviamento al lavoro « a commissioni in cui la maggioranza dei membri è costituita dai rappresentanti dei lavoratori », ad evitare cioè che il potere di collocamento sia « dato sostanzialmente ai sindacati ».

Al riguardo, pur comprendendo la funzione di « rottura » della disposizione che dovrebbe avere tra l'altro, come ha osservato lo stesso Ministro Donat-Cattin, l'effetto di accelerare l'iter della nuova legislazione generale sul collocamento, richiamando quanto

contenuto nel paragrafo 115 del programma di sviluppo economico, che a proposito della esigenza di un intervento legislativo per il collocamento, rilevata la stretta connessione esistente tra formazione professionale e collocamento, stabilisce che « nella revisione dell'attuale legislazione si dovrà tener conto dell'esigenza di una *responsabile partecipazione* delle organizzazioni sindacali *alla gestione* del servizio di collocamento », basterà osservare che appare generalmente acquisita accanto al superamento della concezione del collocamento come strumento tipicamente assistenziale, di intermediazione sul mercato del lavoro, la necessità di fare del collocamento lo strumento più idoneo ed efficace di una politica attiva della manodopera.

Detto ciò, appare chiaro che il problema della struttura e della composizione degli organi di collocamento non si pone in termini di alternativa tra la « pubblicità » della funzione del collocamento e la gestione sindacale del servizio, ma piuttosto in termini di scelta delle modalità più opportune per realizzare anche sul piano strutturale quel coordinamento tra l'autonomia e la rappresentatività delle attività sindacali e l'attività di pianificazione dell'impiego della manodopera.

Ma poiché il principio della partecipazione delle organizzazioni sindacali alla gestione del servizio di collocamento non solo non è posto in dubbio ma è accolto dalla vigente legislazione, potrebbe apparire non strettamente necessario porre il problema in forme istituzionali prima ancora di chiarire i contenuti e di stabilire i metodi e le soluzioni normative più idonei ad attuare la partecipazione sindacale.

Certo, nel quadro di una radicale trasformazione delle funzioni proprie di un moderno sistema di collocamento, quale è tra l'altro richiesto ed imposto dai profondi mutamenti della realtà economica del mercato del lavoro, potrebbe essere trovato un più idoneo temperamento delle differenti esigenze connesse ad una funzione più propriamente conoscitiva e di programmazione del mercato del lavoro (funzione più di interesse generale e quindi pubblica alla quale non deve e non può rimanere estranea la responsabile partecipazione delle forze sociali) e le esigenze della funzione di tutela collettiva delle condizioni di assunzione e prestazione del lavoro, più specificatamente propria della capacità negoziale delle organizzazioni sindacali, rispetto alla quale i pubblici poteri non possono e non devono assumere un atteggiamento di indifferenza.

Il problema, infatti, era ed è non tanto quello di « sindacalizzare » il collocamento, né quello di concedere particolari poteri ai lavoratori nell'ambito del collocamento, bensì e soprattutto quello di ben delineare la funzione del collocamento e di individuarne i compiti nel quadro di linee di politica generale.

Non si tratta, quindi, di istituzionalizzare strumenti insufficienti come quelli attuali, generalmente riconosciuti superati, inadeguati, meramente assistenziali e con funzioni statistiche, ma di cambiare passando definitivamente ad una nuova concezione, impostando una scelta politica nuova che trasformi il collocamento per farne uno strumento idoneo della politica attiva della manodopera.

In mancanza di una radicale riforma, perdurando il sistema, pur trasferendo il potere di collocamento al sindacato, si opera una falsa rivoluzione. E neppure si rende un servizio ai sindacati.

È opportuno rimandare all'approfondito dibattito svoltosi sull'argomento in sede di CNEL nella seduta dell'11 giugno 1969, nonché in quelle del 30 giugno e del 1° luglio dello stesso anno: è possibile trovare utili indicazioni anche per la parte riguardante il problema della richiesta numerica e soprattutto per le linee di riforma del collocamento avvertita come esigenza primaria rispetto alla quale la « sindacalizzazione » o « la partecipazione delle parti sociali » appare « un problema soltanto marginale » perché, in mancanza di riforma, si avrebbe comunque « una sostanziale inefficienza operativa, derivante dalla strumentalizzazione al tempo stesso burocratica ed arretrata sul terreno dell'azione concreta ».

Né può ritenersi uno strumento idoneo ed una iniziativa utile che faciliti o acceleri l'auspicato processo unitario in campo sindacale o serva pienamente ai sindacati a far rimanere « intatta la propria capacità rappresentativa delle tensioni sociali ».

Ed ancora vale la pena di osservare, per il tipo di richiesta da parte del datore di lavoro, che è senz'altro giusto il principio di dare alla richiesta nominativa il carattere di eccezionalità; mentre a quella numerica carattere di normalità.

Senza collegare, però, il problema con l'altro della istruzione e della qualificazione professionale, nonché con la necessaria revisione degli attuati criteri rigidi di classificazione, vano è pensare che si possa limitare la richiesta nominativa solo a prestazioni di alta specializzazione, in quanto fra

le categorie di particolare specializzazione o qualificazione e la manovalanza generica intercede tutta una gamma di qualificazioni, per le quali manca spesso, nella struttura esistente del collocamento, la possibilità della effettiva determinazione qualitativa del lavoratore, essendo incerta financo la qualifica professionale.

Sarà prima necessario dare sviluppo alla istruzione professionale, condizione essenziale ad un perfetto organo di collocamento; fondamentale « per arrivare a quella classificazione dei lavoratori che darà la possibilità all'ufficio di collocamento di poter svolgere completamente e coscientemente il proprio lavoro ».

Ed ancora, circa la composizione degli organi di collocamento, modificando l'attuale sistema, diventando effettivamente il collocamento strumento della politica attiva della manodopera, con compiti che vadano dal coordinamento delle varie iniziative intese a promuovere la disponibilità di lavoro, a quelle riflettenti l'istruzione e l'addestramento professionale, ben si giustifica e diventa anzi indispensabile la « responsabile partecipazione » delle organizzazioni sindacali, nel quadro di un'attività che tenda alla « formazione », alla nascita della domanda e dell'offerta del lavoro.

In una diversa concezione del collocamento, superata l'attuale situazione che si manifesta esclusivamente in intervento « sostanzialmente passivo e burocratico » e assistenziale, quando fossero effettivi i poteri riguardanti l'organizzazione della domanda e dell'offerta del lavoro; l'evoluzione dell'offerta di lavoro, con conseguente controllo dei fenomeni quantitativi e qualitativi, riguardanti tra l'altro « la pianificazione territoriale e professionale della utilizzazione delle risorse ed in particolare delle forze di lavoro » (CNEL, relazione del consigliere Coppa) assumerebbe certo significato e rilevanza di caratterizzazione rispondente al diverso ruolo del collocamento, il compito non più consultivo, ma di gestione e non solo di controllo da attribuirsi alle forze sociali delle quali diventerebbe essenziale la diretta partecipazione.

L'avviamento al lavoro (funzione pubblica) sarebbe la conclusione dell'intero ciclo di formazione dell'offerta di lavoro.

Le commissioni comunali, per concludere, dovrebbero avere « capacità decisionali non sull'avvio del singolo lavoratore — perché questo è un fatto di ordine burocratico e non un fatto politico — ma sulle linee operative del locale ufficio di collocamento, in riferimento

alle previsioni occupazionali previste dalla politica di piano ».

L'entrata in vigore delle norme in materia di collocamento e accertamento dei lavoratori agricoli (decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7) impone la necessità di armonizzare le disposizioni del titolo V con la nuova disciplina, per la parte in cui non si giustificerebbe un diverso trattamento tra i lavoratori agricoli e quelli degli altri settori.

Le norme in materia di collocamento e accertamento dei lavoratori agricoli danno in parte ragione delle manifestate perplessità e delle denunciate « insufficienze » espresse relativamente alle « norme del collocamento » contenute nel disegno di legge n. 2133.

A parte le più chiare e precise disposizioni riguardanti il numero dei componenti le varie commissioni (regionali, provinciali e locali); la durata in carica delle commissioni stesse; il grado di parentela e affinità richiesto per « l'assunzione diretta » — mentre tali precisazioni non è dato rilevare esaminando gli articoli 33 e 34 del disegno di legge n. 2133 — il provvedimento riguardante il collocamento e accertamento dei lavoratori agricoli assegna alle varie commissioni compiti e funzioni che vanno al di là del « rilascio del nulla-osta per l'avviamento », avendo ad oggetto tra l'altro il « fabbisogno di manodopera », la « mobilità geografica dei lavoratori » in « coordinamento con la programmazione economica regionale » (per le commissioni regionali), nonché la individuazione di « particolari qualifiche per le quali è ammessa la richiesta nominativa », i criteri per « la documentazione e l'accertamento dell'effettivo possesso da parte del lavoratore della qualifica dichiarata », la precisazione dei « criteri secondo i quali formare la graduatoria delle precedenze » e per « i turni di lavoro ».

È chiaro che sulla base di tutte queste indicazioni e di tali precise disposizioni l'avviamento al lavoro, in caso di richiesta numerica, ha luogo « in ragione dell'anzianità di iscrizione » « secondo la graduatoria delle precedenze », mentre per « le richieste nominative » l'avviamento avviene a seguito di nulla-osta rilasciato « dalla commissione locale per la manodopera agricola ».

Nel disegno di legge n. 2133 non si riscontrano indicazioni precise, come già innanzi si osservava.

Evidentemente valgono le disposizioni della legge 29 aprile 1949, n. 264, espressamente richiamate, dalle quali è possibile trarre indicazioni sia per la composizione

delle commissioni comunali (sette rappresentanti dei lavoratori e tre dei datori di lavoro), sia per la durata in carica (due anni). Mancano, anche con riferimento alle disposizioni contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, indicazioni relative alla convocazione della commissione, alla conferma dell'incarico allo scadere del periodo di durata in carica (per le commissioni per la manodopera agricola è previsto che un terzo dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali non può essere confermato nell'incarico).

Altro interrogativo che non risulta risolto è quello relativo all'articolo 11 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Il principio contenuto nell'articolo 34 del disegno di legge n. 2133 relativo all'obbligatorietà della richiesta numerica, si applica anche nei confronti dei parenti ed affini, nel caso in cui non risultino « componenti del nucleo familiare del datore di lavoro » ? O deve interpretarsi nel senso che per i parenti e gli affini entro il terzo grado, risultando ancora in vigore l'articolo 11 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sia consentita l'assunzione diretta, cioè senza il tramite dell'ufficio di collocamento, e per altri componenti il nucleo familiare (oltre i parenti ed affini indicati) del datore di lavoro sia prevista soltanto la possibilità della richiesta nominativa ?

Lo stesso vale per il personale avente funzioni direttive, per i domestici, i portieri, gli addetti a studi professionali e per tutti coloro che sono addetti ai servizi familiari. È consentita l'assunzione diretta ?

Le disposizioni relative alla richiesta numerica si applicano anche allo Stato e agli altri enti pubblici ? Basta per tale conclusione la disposizione contenuta nell'articolo 37 del disegno di legge n. 2133 ? O non si ritiene necessaria una diversa, più chiara formulazione, fatti salvi i casi di assunzioni a seguito di pubblico concorso ?

L'articolo 34 del disegno di legge n. 2133 modifica e sostituisce l'articolo 14 della legge 29 aprile 1949, n. 264, senza modificare l'articolo 11 (casi di assunzione diretta) che rimane in vigore ? Rimarrebbe in tal caso soltanto il problema relativo alla possibilità della richiesta nominativa per il personale « destinato a posti di fiducia connessi con la vigilanza e la custodia della sede di opifici, di cantieri o comunque di beni dell'azienda » (lettera e) del terzo comma dell'articolo 14 della legge 29 aprile 1949, n. 264), che quantomeno andrebbe risolto, per uniformità di trattamento, secondo quanto previsto, per i lavoratori agricoli, dall'articolo 11 (lettera e) se-

condo comma del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7.

In linea più generale si rileva che, come lo stesso Ministro Donat-Cattin ha dichiarato al Senato, l'articolo 34 deve servire soltanto al Governo « per gli adempimenti necessari al fine di attuare una nuova disciplina per le richieste nominative della manodopera ».

Siamo, però, persuasi che si impongono provvedimenti modificativi completi, al fine di un generale riordinamento, perché di fronte a norme stimate inadeguate e insufficienti non bastano ritocchi marginali e aggiustamenti parziali, bensì un profondo ripensamento critico.

Segue il titolo VI contenente le « disposizioni finali e penali ».

Viene anzitutto chiarito il campo di applicazione della legge che risulta comprendere, per l'articolo 18 e per tutti gli articoli del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27 (obbligo di un locale idoneo permanente a disposizione), le imprese industriali e commerciali, per ciascuna sede, filiale, ufficio o reparto autonomo con oltre 15 dipendenti, nonché le imprese agricole con più di 5 dipendenti e comunque le stesse imprese, anche se in ciascuna unità produttiva hanno alle dipendenze un numero di lavoratori inferiore a quello indicato, bastando che tale numero superino complessivamente nell'ambito dello stesso comune (articolo 35).

Bisogna per altro osservare che l'attuale formulazione dell'articolo 35 potrebbe avere come conseguenza la non applicazione dello articolo 18 ad aziende di pur grandi dimensioni — e già rientranti nell'ambito della legge n. 604 del 1966 — nel caso abbiano una struttura organizzativa suddivisa in numerose piccole unità produttive. In effetti, il riferimento all'unità produttiva, in tema di licenziamenti, è improprio, ed occorrerebbe fare riferimento all'azienda o al datore di lavoro.

Seguono particolari prescrizioni relative all'obbligo di assicurare ai lavoratori occupati alle dipendenze condizioni non inferiori a quelle previste nei contratti collettivi da parte di imprenditori che ottengono benefici da parte dello Stato e di appaltatori di opere pubbliche (articolo 36).

C'è solo da osservare che le infrazioni più gravi o i casi di recidiva dovrebbero comportare senz'altro l'esclusione, per un certo periodo, da ulteriori concessioni, agevolazioni e partecipazione a gare di appalto.

Con l'articolo successivo viene prevista l'applicabilità della disciplina derivante dalla

legge anche nei confronti dei dipendenti da enti pubblici che svolgono attività economica.

Il testo proposto dalla X Commissione permanente del Senato prevedeva il conferimento di una delega al Governo al fine di estendere la normativa anche relativamente al trattamento giuridico in vigore per i dipendenti dello Stato, delle regioni, delle province, dei comuni e degli altri enti pubblici.

Rilevato che la materia del pubblico impiego sarà oggetto della legge delega per la riforma della pubblica amministrazione, da parte del Senato non è stata approvata la proposta di delega innanzi indicata ed è stato soltanto precisato che, oltre che agli enti pubblici che svolgono in modo esclusivo o prevalente attività economica si applicano anche ai rapporti dei dipendenti degli altri enti pubblici, salvo però che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Occorre osservare — ed andrebbe precisato — che il richiamo alla disciplina derivante da norme speciali può essere giustificato solo nell'ipotesi che ne risulti un trattamento non difforme da quello risultante dalla presente legge, ferme restanti le particolarità proprie della natura del rapporto.

C'è ancora da osservare che non si comprende perché il primo periodo dell'articolo 37 si riferisca « ai rapporti di lavoro e di impiego », mentre il secondo indichi soltanto « rapporti di impiego ». Sarebbe opportuno fare riferimento, in entrambi i casi, ai « rapporti di lavoro » che, come è pacifico, comprendono anche i rapporti di impiego.

La parte relativa alle sanzioni penali (ammenda da 100 mila a un milione di lire o arresto da 15 giorni ad un anno) è contenuta nell'articolo 38 e riguarda l'osservanza delle disposizioni relative al divieto dell'impiego delle guardie giurate e degli impianti audiovisivi per finalità di controllo dell'attività dei lavoratori, al divieto di controllo delle assenze per malattia attraverso medici di fabbrica ed al divieto di visite personali di controllo, nonché al divieto di indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali: al divieto dei cosiddetti atti discriminatori limitatamente alle ipotesi previste alla lettera a) dell'articolo 15 (far dipendere l'assunzione dell'appartenenza o meno ad una associazione sindacale) ed al divieto di assunzione senza il tramite degli uffici di collocamento, come previsto dal penultimo comma dell'articolo 33.

La norma riguardante le « disposizioni penali » va messa in rapporto con quanto previsto dall'articolo relativo alla repressione

della condotta antisindacale (articolo 28) ad evitare confusioni o possibili contraddizioni.

Tale ultimo articolo, infatti, prevede che al datore di lavoro che si renda responsabile di comportamenti lesivi della libertà e dell'attività sindacale, nonché del diritto di sciopero e che non ottemperi al decreto con il quale il pretore ordina la «cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti» si applicano le sanzioni previste dall'articolo 650 del codice penale (arresto fino a tre mesi o ammenda).

Ora non vi ha dubbio che subordinare l'assunzione di un lavoratore alla condizione che sia iscritto o si iscriva ad una associazione sindacale o che cessi di farne parte (articolo 15, lettera a) individua certamente un comportamento diretto «ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale».

In tale ipotesi, deve farsi ricorso a quanto previsto dall'articolo 28 con la conseguenza della condanna all'arresto o al pagamento dell'ammenda solo nel caso che il datore di lavoro responsabile non ottemperi al decreto che ordina «la cessazione del comportamento», oppure come del resto prevede l'articolo 38 deve ritenersi senz'altro applicabile l'ammenda da lire 100 mila ad un milione o l'arresto da 15 giorni ad un anno?

Lo stesso dicasi per quanto concerne il «divieto di indagini sulle opinioni» (articolo 8).

Trattasi o no di comportamento diretto «ad impedire o limitare l'esercizio delle libertà» sindacali? Si deve ritenere applicabile, in caso di inadempienza l'articolo 28 o l'articolo 38 oppure entrambi?

Sull'argomento sarebbe necessario soffermarsi, ove si volessero predisporre norme più chiare, anche in relazione alle difficoltà che si incontrerebbero nella individuazione dei casi più gravi. Dopo le disposizioni che prevedono il versamento delle ammende al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori, segue l'abrogazione, salvo le condizioni di miglior favore derivanti dai contratti collettivi e dagli accordi sindacali, delle norme in contrasto con quelle derivanti dalla presente legge; e seguono particolari esenzioni fiscali relative ad atti e documenti necessari per l'attuazione della stessa legge, per l'esercizio dei diritti ed i giudizi relativi.

È stato lamentato che il provvedimento presenti lacune in ordine alla disciplina di aspetti particolari riguardanti, tra l'altro, le commissioni interne, i regolamenti d'azienda, le sanzioni per mancato rispetto dei contratti collettivi di lavoro. Al riguardo, si ritiene che l'intervento legislativo non debba esaurire la materia in un settore in cui più propria è l'attività dei sindacati, convinti, come siamo, che una tutela generalizzata, perché sia pienamente efficace, non può essere affidata esclusivamente all'azione sindacale, né, di converso, può essere realizzata esclusivamente attraverso la legge.

Onorevoli colleghi, questi i principi ispiratori ed il contenuto del disegno di legge; approvandolo risponderemo alle attese ed alle sollecitazioni di lavoratori, offrendo una idonea soluzione alle esigenze ed alle necessità del mondo del lavoro e dando un notevole contributo al progresso sociale e civile del Paese.

MANCINI VINCENZO. *Relatore.*

DISEGNO DI LEGGE

APPROVATO DEL SENATO DELLA REPUBBLICA

N. 2133

TITOLO I

**DELLA LIBERTA' E DIGNITA'
DEL LAVORATORE**

ART. 1.

(Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

ART. 2.

(Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il Questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del Prefetto nei casi più gravi.

ART. 3.

(Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

TESTO

DELLA COMMISSIONE

N. 2133

TITOLO I

**DELLA LIBERTA' E DIGNITA'
DEL LAVORATORE**

ART. 1.

(Libertà di opinione)

Identico.

ART. 2.

(Guardie giurate)

Identico.

ART. 3.

(Personale di vigilanza)

Identico.

ART. 4.

(Impianti audiovisivi)

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

ART. 5.

(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

ART. 4.

(Impianti audiovisivi)

Identico.

ART. 5.

(Accertamenti sanitari)

Identico.

ART. 6.

(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

ART. 7.

(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

ART. 6.

*(Visite personali di controllo)**Identico.*

ART. 7.

*(Sanzioni disciplinari)**Identico.*

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ART. 8.

(Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

ART. 8.

(Divieto di indagini sulle opinioni)

Identico.

ART. 9.

(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART. 10.

(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

Il lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

ART. 11.

(Attività culturali, ricreative e assistenziali)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

ART. 12.

(Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

ART. 9.

(Tutela della salute e della integrità fisica)

Identico.

ART. 10.

(Lavoratori studenti)

Identico.

ART. 11.

(Attività culturali, ricreative e assistenziali)

Identico.

ART. 12.

(Istituti di patronato)

Identico.

ART. 13.

(Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

« Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo ».

TITOLO II

DELLA LIBERTA SINDACALE

ART. 14.

(Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

ART. 15.

(Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

ART. 13.

(Mansioni del lavoratore)

Identico.

TITOLO II

DELLA LIBERTA SINDACALE

ART. 14.

(Diritto di associazione e di attività sindacale)

Identico.

ART. 15.

(Atti discriminatori)

Identico.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.

ART. 16.

(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

ART. 17.

(Sindacati di comodo)

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

ART. 18.

(Reintegrazione nel posto di lavoro)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata la inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente. In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovute.

ART. 16.

(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

Identico.

ART. 17.

(Sindacati di comodo)

Identico.

ART. 18.

(Reintegrazione nel posto di lavoro)

Identico.

tegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero alla ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III

DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

ART. 19.

(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o

TITOLO III

DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

ART. 19.

(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Identico.

provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

ART. 20.

(*Assemblea*)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni — che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi — sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

ART. 21.

(*Referendum*)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di *referendum*, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

ART. 22.

(*Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali*)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna

ART. 20.

(*Assemblea*)

Identico.

ART. 21.

(*Referendum*)

Identico.

ART. 22.

(*Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali*)

Identico.

può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

ART. 23.

(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 24.

(Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sin-

ART. 23.

(Permessi retribuiti)

Identico.

ART. 24.

(Permessi non retribuiti)

Identico.

dacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 25.

(Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

ART. 26.

(Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

ART. 27.

(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

ART. 25.

(Diritto di affissione)

Identico.

ART. 26.

(Contributi sindacali)

Identico.

ART. 27.

(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Identico.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

ART. 28.

(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

ART. 29.

(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere *a)* e *b)* del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di

TITOLO IV

DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

ART. 28.

(Repressione della condotta antisindacale)

Identico.

ART. 29.

(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Identico.

fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere *a*) e *b*) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

ART. 30.

(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

ART. 31.

(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti

ART. 30.

(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

Identico.

ART. 31.

(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

Identico.

preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

ART. 32.

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di Giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V

NORME SUL COLLOCAMENTO

ART. 33.

(Collocamento)

La Commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della Commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La Commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a mag-

ART. 32.

(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

Identico.

TITOLO V

NORME SUL COLLOCAMENTO

ART. 33.

(Collocamento)

Identico.

gioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

La Commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La Commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla Commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la Commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della Commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla Commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso

al Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

ART. 34.

(Richieste nominative di manodopera)

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

ART. 35.

(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del Titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

ART. 34.

(Richieste nominative di manodopera)

Identico.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

ART. 35.

(Campo di applicazione)

Identico.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

ART. 36.

(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

ART. 37.

(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della pre-

ART. 36.

(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Identico.

ART. 37.

(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Identico.

sente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

ART. 38.

(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera *a*), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire 1 milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

ART. 39.

(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

ART. 40.

(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

ART. 41.

(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

ART. 38.

(Disposizioni penali)

Identico.

ART. 39.

(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

Identico.

ART. 40.

(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Identico.

ART. 41.

(Esenzioni fiscali)

Identico.

PROPOSTA DI LEGGE

N. 70

ART. 1.

In qualsiasi azienda pubblica e privata ove lavorino più di dieci dipendenti dovranno essere predisposti appositi spazi ove le organizzazioni sindacali, i partiti politici e le associazioni che ne facciano richiesta possano affiggere avvisi, manifesti, giornali murali e pubblicazioni di qualsiasi genere.

ART. 2.

In tutte le aziende pubbliche e private i lavoratori che ivi prestano la loro opera hanno il diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, previa semplice comunicazione alla persona o all'ufficio preposto alla direzione dell'azienda.

La riunione dovrà tenersi in idoneo locale messo a disposizione dal datore di lavoro ed in mancanza di questo potrà tenersi nel luogo di lavoro.

Potranno partecipare alla riunione, oltre i lavoratori dipendenti dall'azienda, soltanto le persone di volta in volta invitate od autorizzate da chi ha dato alla direzione la comunicazione della riunione.

ART. 3.

Non può essere impedito o creato ostacolo al prestatore d'opera di fare propaganda scritta o verbale delle proprie idee, introdurre nell'azienda e diffondere materiale di stampa e propaganda di qualsiasi genere, raccogliere contributi e sottoscrizioni, salvo che il fatto non costituisca reato a norma delle leggi vigenti.

ART. 4.

Nell'interno degli stabilimenti, laboratori ed uffici, è vietata l'installazione di impianti di controllo televisivo.

ART. 5.

Nessuno può essere sottoposto a perquisizione senza ordine della pubblica autorità competente.

ART. 6.

A ciascun dipendente deve essere comunicato per iscritto il nominativo e le mansioni specifiche del personale addetto alla sorveglianza o al controllo della sua attività lavorativa.

ART. 7.

Al di fuori delle prestazioni di lavoro inerenti al rapporto di lavoro subordinato e con la sola eccezione di quanto è strettamente connesso alle disposizioni dell'articolo 2105 del Codice civile, l'attività o il comportamento del prestatore d'opera non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari, né essere in alcun modo sottoposti a controllo o limitazioni da parte del datore di lavoro.

I controlli sulle condizioni di infermità per malattia, infortunio, inabilità dei prestatori d'opera sono demandati esclusivamente ai pubblici istituti competenti per la relativa assistenza.

ART. 8.

L'articolo 2103 del Codice civile è sostituito dalle norme seguenti:

« Nel corso del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro non può essere trasferito da un reparto o settore o adibito a mansione diversa da quella convenuta all'atto dell'assunzione senza il suo consenso, salvo il caso di urgente ed imprescindibile esigenza dell'attività dell'azienda.

In caso di contestazione la esigenza prevista dal comma precedente deve essere provata dal datore di lavoro.

Il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, se a lui più vantaggiosa.

Quando i contratti collettivi o individuali non prevedono un trattamento più favorevole il prestatore di lavoro ha diritto al riconoscimento della qualifica corrispondente alle mansioni svolte continuativamente o complessivamente per un periodo di sei mesi.

Il mutamento delle mansioni non può mai comportare un peggioramento delle condizioni del lavoratore sia per quanto attiene alla misura complessiva della controprestazione sia per quanto attiene al suo inquadramento ».

ART. 9.

Salvo il caso previsto dall'articolo precedente e gli altri casi previsti e regolati dai

contratti collettivi a parità di mansioni deve corrispondere una eguale remunerazione.

Nel caso di disparità il trattamento più favorevole si estende di diritto a tutti i dipendenti che si trovino in situazioni analoghe.

ART. 10.

I regolamenti interni di azienda o di stabilimento debbono uniformarsi alla lettera e allo spirito della Costituzione della Repubblica; non possono essere in contrasto con le norme delle leggi e dei regolamenti emanati dallo Stato e possono derogare alle disposizioni contenute nei contratti collettivi solo in senso più favorevole al prestatore d'opera.

I regolamenti interni e le relative modificazioni devono essere concordati con la Commissione interna e con le Sezioni aziendali sindacali.

I regolamenti interni esistenti alla data di entrata in vigore della presente legge dovranno essere sottoposti all'esame degli organismi previsti al comma precedente e per i suddetti regolamenti cesseranno di aver vigore quelle norme sulle quali non sia stato raggiunto l'accordo entro il termine massimo di tre mesi.

ART. 11.

La sospensione delle normali prestazioni lavorative effettuata dai membri di Commissione interna, dai delegati di impresa o dai rappresentanti delle Sezioni sindacali aziendali per partecipare a trattative sindacali concernenti l'azienda non determina la perdita della retribuzione.

Debbono inoltre essere consentite e retribuite ai lavoratori dipendenti che ricoprono la carica di segretario della Sezione sindacale aziendale o siano membri di organi direttivi provinciali o nazionali dei sindacati le assenze per l'espletamento del loro mandato in misura non inferiore a:

60 ore annuali per le aziende fino a 200 dipendenti;

96 ore annuali per le aziende da 200 a 1.000 dipendenti;

120 ore annuali per le aziende che abbiano più di 1.000 dipendenti.

Delle assenze previste al comma precedente dovrà essere data comunicazione dagli organi competenti delle rispettive Organizzazioni sindacali almeno tre giorni prima.

ART. 12.

Non può essere negato il permesso ai lavoratori che ne facciano richiesta per partecipare a congressi o convegni di carattere provinciale, interprovinciale, nazionale o internazionale ai quali i richiedenti siano stati eletti delegati.

Devono essere concessi a tutti i lavoratori dipendenti permessi giustificati da motivi di studio e qualificazione professionale; detti permessi se limitati ad un periodo massimo di cinque giorni dovranno essere richiesti con quindici giorni di preavviso, se superiori ai cinque giorni dovranno essere richiesti con preavviso di trenta giorni.

Il numero dei permessi previsti dal comma precedente potrà essere limitato a due all'anno per ogni singolo lavoratore e potrà essere negato quando comporti per gli stessi motivi la contemporanea assenza dal lavoro di un numero di lavoratori che superi il cinque per cento del personale dipendente di uno stesso stabilimento.

ART. 13.

Ai lavoratori dipendenti iscritti a corsi serali di scuole statali o gestite da enti locali deve essere agevolata la frequenza alle lezioni e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al comma precedente hanno diritto a turni di lavoro compatibili con l'orario scolastico; non possono essere trasferiti di sede durante l'anno scolastico e non può essere loro richiesta né autorizzata la prestazione di lavoro straordinario.

Il licenziamento determinato direttamente o indirettamente dalla condizione di studente del lavoratore è nullo.

ART. 14.

Tutti coloro che ricoprono cariche elettive sindacali o pubbliche, che richiedono una attività continuativa, hanno il diritto di sospendere la loro prestazione lavorativa con la decorrenza dell'anzianità per il periodo di durata della carica e fino al compimento di un mese dalla scadenza del loro mandato.

Ove non ritengano di avvalersi delle norme previste al primo comma, i lavoratori dipendenti eletti a cariche pubbliche sono autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento del mandato, mantenendo il diritto alla retribuzione.

ART. 15.

Chiunque ricopra una carica elettiva sindacale o pubblica o sia membro di Commissione prevista dai contratti collettivi o da accordi sindacali non può essere licenziato o trasferito durante il periodo nel quale è in carica e per un anno dopo la cessazione del mandato se non per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 codice civile o per cessazione dell'attività della azienda, e in nessun caso per attività inerenti all'esercizio della carica.

Il licenziamento o trasferimento effettuati in violazione del comma precedente sono nulli a tutti gli effetti e comportano a carico del datore di lavoro l'obbligo del pagamento di tutte le retribuzioni e indennità accessorie in favore del prestatore d'opera nonché di tutti i contributi previdenziali senza alcuna limitazione sino al momento di una valida causa di estinzione del rapporto di lavoro.

ART. 16.

Quando il lavoratore ne faccia richiesta indicando per iscritto la misura e i termini di periodicità il datore di lavoro deve trattenere sulla retribuzione l'importo dei contributi sindacali.

Tale importo deve essere immediatamente versato in un conto corrente bancario o presso altro istituto in conformità delle indicazioni date dal lavoratore interessato.

ART. 17.

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale previsti dal decreto-legge del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno facoltà di svolgere la loro attività, all'interno delle aziende, sia direttamente, sia in collaborazione con le commissioni interne e con i propri fiduciari scelti tra i lavoratori dipendenti, per la prevenzione degli infortuni e delle malattie e per gli altri compiti loro demandati dalla legge.

ART. 18.

Le contravvenzioni agli obblighi imposti al datore di lavoro dalle norme della presente legge sono punite con ammenda da lire 500.000 a lire 5.000.000 a seconda della loro gravità, salva restando ogni azione penale nella ipotesi di reato non contemplato dalle presenti norme e salvo l'obbligo del risarcimento del danno nei confronti della persona fisica o della associazione danneggiata.

In caso di recidiva l'ammenda è raddoppiata ed i responsabili possono essere puniti anche con l'arresto da un mese ad un anno.

L'ammenda prevista dal primo e dal secondo comma è devoluta al Fondo adeguamento pensioni.

ART. 19.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi o accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

ART. 20.

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.